

Det bemærkes, at de selskabsretlige regler bygger på en forudsætning om, at kapitalejerne udøver deres indflydelse på selskabets generalforsamling, og at hvervet som bestyrelsesmedlem er et personligt hverv, hvor den pågældende ikke er underlagt instruktion. Udvalget ønsker ikke denne forudsætning ændret.

En beslutning om at afholde generalforsamling på et andet sprog end dansk skal ifølge forslaget som udgangspunkt optages i vedtægterne.

Der skal ifølge forslaget sondres mellem beslutning om afholdelse af generalforsamling på de nordiske sprog og engelsk på den ene side og beslutning om afholdelse på andre sprog end disse på den anden side.

Argumentet for at gøre forskel på en beslutning om afholdelse på svensk, norsk eller engelsk og en beslutning om andre sprog er, at det er mere indgribende for kapitalejerne, hvis selskabet afholder generalforsamling på andre sprog, end hvis generalforsamlingen afholdes på svensk, norsk eller engelsk. Disse tre sprog må i dag anses for tilgængelige for langt hovedparten af befolkningen.

#### 2.4.6. Ledelsesmodeller

##### 2.4.6.1. Gældende ret

Som led i EU-Kommissionens arbejde med modernisering af den europæiske selskabsret har forskellige ledelsesmodeller været drøftet såvel på EU-plan som i de enkelte medlemslande. Der er en betydelig forskel mellem de forskellige ledelsesstrukturer, som anvendes af de enkelte medlemsstater i EU, og der er ikke altid klarhed med hensyn til de betegnelser, der bruges til at beskrive de forskellige modeller. Ofte tales der om den enstrengede og den tostrengede ledelsesstruktur, men disse begreber dækker langt fra altid over det samme i alle lande. Inden for EU forstås begrebsapparatet på denne måde:

1) *Den enstrengede ledelsesmodel*, som navnlig kendes fra England, er kendetegnet ved, at der kun er et selskabsorgan (»board of directors«, herefter på dansk: »bestyrelsen«). Her er enkelte af bestyrelsesmedlemmerne tillagt de daglige administrative eller udøvende kompetencer i selskabet (»executive directors«), mens de øvrige medlemmer af bestyrelsen (»non-executive directors« eller »outside directors«) ikke direkte varetager den daglige ledelse, men deltager i den mere overordnede og strategiske ledelse. Siden 1992 er der i stigende grad lagt vægt på, at non-executive directors bør varetage tilsynet med de daglige ledere (executive directors), hvilket minder om kompetencefordelingen i den tostrengede ledelsesmodel.

2) *Den tostrengede ledelsesmodel*, som særligt kendes fra Tyskland. Her forudsættes det, at ledelses- og tilsynsfunktionen fordeles på to af hinanden helt uafhængige organer (direktion og tilsynsråd). Modellen er kendetegnet ved, at der er to selskabsorganer, og at der gælder et forbud mod personsammenfald. Efter modellen forestår selskabets direktion ledelsen af selskabet, mens et tilsynsråd fører tilsyn med direktionen og kan ansætte og afskedige medlemmer heraf, men er afskåret fra at tiltage sig ledelsesbeføjelser.

I det danske system er der to »strengede«, nemlig bestyrelse og direktion, hvor bestyrelsen fører tilsyn med den daglige ledelse (direktionen), men i praksis er adskillelsen mellem bestyrelse og direktion mindre skarp. Bestyrelsen har ligesom det engelske enstrengede »board« det overordnede ansvar for selskabets ledelse, men medlemmer af direktionen kan sidde i et dansk aktieselskabs bestyrelse, når blot de ikke udgør et flertal.

Netop fordi der i EU sammenhæng lægges vægt på, at den tostrengede model opererer med en fuldstændig funktionsadskillelse og et forbud mod personsammenfald, taler meget for, at i hvert fald den danske model i europæisk henseende ligger nærmest den enstrengede ledelsesstruktur. Mest træffende er det dog formentlig at beskrive den danske ledelsesmodel som »halvandenstrengede«, dvs. en hybrid mellem det tostrengede tyske og det enstrengede engelsk-amerikanske system.

Udover den retlige regulering er selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, omfattet af anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse.

For anpartsselskaber er der i Danmark meget stor valgfrihed i forhold til at fastlægge ledelsesmodellen. Et anpartsselskab kan have både ét ledelsesorgan, som kan være en direktion eller en bestyrelse, eller begge organer. Hvis anpartsselskabet vælger kun at have ét ledelsesorgan, skal dette udøve alle ledelsesopgaver. De gældende regler betyder dog, at hvis anpartsselskabet vælger en ledelsesstruktur, hvor der er både en bestyrelse og en direktion, er bestyrelsen det øverste ledelsesorgan, ligesom det er tilfældet for aktieselskaber. Det vil sige, at der heller ikke for anpartsselskaber i dag er fuld valgfrihed mellem ledelsesmodeller, idet der ikke kan vælges en ren tostrengt model, hvor bestyrelsen alene er tilsynsorgan.

##### 2.4.6.2. Forslagets indhold

Forslaget tilstræber at give kapital-selskaberne den størst mulige fleksibilitet ved indretningen af deres le-